MiT Sim S.p.A.

INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE 2023 (ESERCIZIO 2022)

AI SENSI DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2033 DEL 27 NOVEMBRE 2019 E DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 DEL 26 GIUGNO 2013

MIT SIM - INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ATTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022						
Regolamento (UE) 2019/2033 del 27 novembre 2019 (IFR) - Art. 51						
CONTENUTI INFORMATIVA		**INFORMAZIONI GENERALI**	**PERSONALE PIU' RILEVANTE**			**NOTE**
Disposizione	**Descrizione**		**Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di amministrazione delegati e Consiglieri non esecutivi**	**Direttore Generale e Responsabili dei servizi di investimento (personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM)**	**Responsabili delle Funzioni di controllo interno**	
	In merito alla politica e alle prassi di remunerazione, compresi gli aspetti connessi alla neutralità di genere e al divario retributivo di genere, relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, le imprese di investimento pubblicano le informazioni seguenti, in conformità dell'articolo 46;					
a)	*le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;*	Si rinvia al capitolo 5 ed ai relativi paragrafi della "Policy in materia di remunerazione ed incentivazione" nella versione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 27 aprile 2022 (cfr. allegato).				
b)	*i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 30, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034*	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	1,5:1	1,5:1	0,3:1	
c)	*informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, con indicazione degli elementi seguenti:*	Alla data del 31 dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione è risultato essere destinatario di compensi fissi per complessivi Euro 140.000,00, mentre il totale delle RAL (retribuzioni annue lorde) riferite al Personale Più Rilevante assunto alle dipendenze della Società è pari ad Euro 445.000,00.	Euro 140.000,00	Euro 340.000,00	Euro 105.000,00	

i)	*gli importi della remunerazione riconosciuta nell'esercizio finanziario, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e remunerazione variabile, e il numero dei beneficiari;*	Nel corso dell'esercizio 2022, l'ammontare complessivo delle remunerazioni fisse e variabili riconosciute al Personale Più Rilevante, è stato di totale di Euro 704.872,50 a favore di n. 14 beneficiari, così suddivisi: retribuzioni fisse, Euro 633.872,50 riconosciute a n. 14 beneficiari; retribuzioni variabili, Euro 71.000,00 riconosciute a n. 2 beneficiari. Inoltre, sono stati assegnati a n. 6 beneficiari, n. 380.000 Warrant MIT SIM 2022 - 2024, in sostituzione dei precedenti n. 167.000 Warrant MIT SIM 2020 - 2023 scaduti di validità nel corso dell'esercizio 2022 .	Retribuzioni fisse, Euro 139.395,98 riconosciuti a n. 10 Amministratori (1) N. 237.150 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati a n. 3 Amministratori	Retribuzioni fisse, Euro 386.021,30 riconosciuti a n. 3 beneficiari Retribuzioni variabili, Euro 71.000,00 riconosciuti a n. 2 beneficiari N. 113.181 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati a n. 2 beneficiari	Retribuzioni fisse, Euro 108.455,22 riconosciuti a n. 1 beneficiario N. 45.509 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati a n. 1 beneficiario	(1) In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione intervenuto ad aprile 2022, è avvenuto un avvicendamento nella composizione del medesimo.
ii)	*gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e per la parte differita*	Con riferimento all'esercizio 2022, la componente variabile è stata riconsociuta a n. 6 beneficiari ed è risultata composta da: contanti, pari ad Euro 71.000,00, riconosciuti a n. 2 beneficiari; strumenti collegati alle azioni, pari a n. 380.000 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati a n. 6 beneficiari (2).	Strumenti collegati alle azioni, costituiti da n. 237.150 Warrant MIT SIM 2022 - 2024, assegnati a n. 3 Amministratori	Contanti, pari ad Euro 71.000,00, riconosciuti a n. 2 beneficiari, di cui Euro 42.000,00 erogati nel corso dell'esercizio 2022a n. 1 beneficiario ed Euro 29.000 da erogare nell'esercizio 2023 a n. 1 beneficiario (3)	Strumenti collegati alle azioni, costituiti da n. 45.509 Warrant MIT SIM 2022 - 2024, assegnati a n. 1 beneficiario	(2) I citati Warrant sono stati assegnati a n. 6 soggetti rientranti nel Personale Più Rilevante, ma non sono stati poi attribuiti ai medesimi. (3) L'importo di Euro 29.000,00 da erogare nel corso del 2023 non costituisce un differimento della componente variabile, essendo costituito da un *entry bonus,* la cui liquidazione era prevista avvenire solo al termine del periodo di riferimento (primo anno di assunzione).
iii)	*gli importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi*	Non applicabile, in quanto, nel corso dell'esercizio 2022, non sono state riconosciute remunerazioni differite per periodi di prestazioni precedenti.				
iv)	*l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso, ridotto mediante correzioni delle performance;*	Non applicabile, in quanto, nel corso dell'esercizio, non matura alcuna remunerazione differita.				
v)	*la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;*	Euro 29.000,00, in contanti (*entry bonus)* riconosciuti a n. 1 beneficiario.		Euro 29.000,00, in contanti (*entry bonus)* riconosciuti a n. 1 beneficiario.		
vi)	*i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;*	Non applicabile, in quanto non sussistono TFR riconosciuti in periodi precedenti all'esercizio 2022.				
vii)	*gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;*	Non applicabile, in quanto, nel 2022, non sono stati riconosciuti TFR.				

d)	*informazioni indicanti se l'impresa di investimento beneficia di una deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034*	La SIM beneficia delle previsioni di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, ai sensi della lettera a) del medesimo paragrafo (4)				(4) "*4. Il paragrafo 1., lettere j) e l), e il paragrafo 3, terzo comma, non si applicano a: a) un'impresa di investimento, ove il valore delle sue attività in bilancio e fuori bilancio sia, in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione; [...]* "
	Ai fini del primo comma, lettera d), le imprese di investimento che beneficiano di detta deroga indicano se la deroga è stata concessa in virtù dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a) o b), della direttiva (UE) 2019/2034 o in virtù di entrambe. Esse indicano inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.	La SIM applica la deroga a tutte le previsioni di cui all'art. 32, paragrafo 1., lettere j) e l) e paragrafo 3. Ciò premesso, come specificato nel paragrafo 5.4 della "Policy in materia di remunerazione ed incentivazione" nella versione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 30 aprile 2021 (cfr. allegato), la SIM ha, comunque, adottato le previsioni di differimento e gli obblighi di retention meglio descritti in nota (5).				(5) Come da previsioni della *Policy remunerazioni* vigente nel 2022, nel caso in cui si voglia corrispondere parte della componente variabile in strumenti finanziari, la SIM garantisce il rispetto dei principi contenuti della disciplina di cui alla Circolare n. 285. In particolare, la componente variabile è bilanciata per una quota pari ad almeno 10% tra strumenti il cui valore riflette il valore economico della società. Tali strumenti sono soggetti a: • un periodo di retention pari almeno ad 1 anno o al periodo più lungo imposto dalla normativa vigente per determinate categorie di soggetti; • un periodo di differimento di almeno 1 anno, salvo che la remunerazione variabile sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua. il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove questi non abbia deleghe ed i Consiglieri di Amministrazione non esecutivi
Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (CRR) - Art. 450						
CONTENUTI INFORMATIVA		**INFORMAZIONI GENERALI**	**PERSONALE PIU' RILEVANTE**			**NOTE**
Disposizione	**Descrizione**		**Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di amministrazione delegati e Consiglieri non esecutivi**	**Direttore Generale e Responsabili dei servizi di investimento (personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM)**	**Responsabili delle Funzioni di controllo interno**	
1.	*In merito alla politica e alle prassi di remunerazione del-l'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:*					
a)	*informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;*	La SIM, in linea con le previsioni della normativa vigente ed applicabile, ha adottato un articolato processo di definizione delle proprie politiche di remunerazione ed incentivazione, così come descritto nell'omomina "Policy" approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 27 aprile 2022 (cfr. allegato). La SIM non ha costituito il comitato per le remunerazioni.				

b)	*informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;*	La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance della SIM e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. In particolare, alla definizione della componente variabile concorrono diversi elementi quantitativi e qualitativi e, specificamente: indicatori legati alla performance della SIM (corretti per l'esposizione ai rischi); esiti delle valutazioni sul Personale. Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati sui criteri.				
c)	*le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;*	La retribuzione non è basata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi – espressione delle performance economiche conseguite dalla SIM e della missione gli obiettivi di lungo periodo – ma tiene conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti stessi, nonché che incoraggino ad agire nel migliore interesse La remunerazione variabile dei Responsabili delle funzioni di controllo, ove prevista, non può essere vincolata a performance o risultati di tipo economico, dovendo essere unicamente legata a performance di natura qualitativa. La SIM può subordinare l'attribuzione della remunerazione variabile ai Responsabili delle funzioni di controllo ad obiettivi di sostenibilità aziendale della Società (c.d. gates), purché tale scelta non sia fonte di conflitti di interesse. Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale. La SIM può adottare piani di incentivazione a lungo termine basati su un arco di tempo futuro pluriennale in linea con le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza.				
d)	*i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE*	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	1,5:1	1,5:1	0,3:1	
e)	*informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;*	Tali criteri non sono stati definiti, in quanto, non è stata specificatamente prevista l'ipotesi di specie.				
f)	*i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;*	Non applicabile, in quanto la definizione punutale dei parametri in argomento, relativamente all'esercizio 2022, non è avvenuta; ciò a seguito del fatto che la SIM, nel corso di tale esercizio, in relazione ad alcune aree di *business* non aveva raggiunto ancora la piena operatività.				
g)	*informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;*					

h)	*informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:*	Si rinvia alla precedente sezione "IFR", lettera c) e c) punti i), ii) e III)				
i)	*gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;*					
ii)	*gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;*					
iii)	*gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;*					
iv)	*gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;*	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.				
v)	*i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;*	Non applicabile, in quanto non sussistono TFR riconosciuti in periodi precedenti all'esercizio 2022, a fronte dei quali sono stati effettuati dei pagamenti nel corso del 2022.				
vi)	*gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;*	Non applicabile, in quanto la casistica non si è manifestata.				
i)	*il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500.000 EUR e per remunerazionii pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;*	Non applicabile, in quanto non sono riconosciute retribuzioni o compensi corrispondenti agli importi quivi citati.				

j)	*a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.*	Viene rappresentata la situazione al 31 dicembre 2022.	Presidente del Consiglio di Amministrazione, compenso fisso, pari ad Euro 20.000,00; assegnataria di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (6) Amministratore Delegato, compenso fisso, pari ad Euro 30.000,00; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (6) Consigliere esecutivo, responsabile *sales & marketing,* compenso fisso di Euro 20.000,00; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (6) Consiglieri Indipendenti (n. 2), compenso fisso di Euro 15.000,00. Consiglieri non esecutivi (n. 4), compenso fisso di Euro 10.000,00.	Direttore Generale, RAL di Euro 100.000,00; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024. Responsabile *Trading Desk,* RAL di Euro 120.000,00 più compenso variabile in contanti; assegnatario di n. 75.090 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (6) (7). Responsabile Funzione EGA, RAL di Euro 120.000,00, più *entry bonus* (8); assegnataria di n. 34.131 Warrant MIT SIM 2022 - 2024.	Responsabile Funzioni *Compliance, Risk Management & AML,* Euro 105.000,00; assegnatario di n. 45.509 Warrant MIT SIM 2022 - 2024 (6).	(6) Nessuno dei Warrant MIT SIM 2022 - 2024 assegnati è stato poi attribuito. (7) La componente variabile è correlata all'andamento dei ricavi prodotti esclusivamente dal servizio di RTO, nella misura del 20% delle commissioni RTO annue, per un massimo pari ad Euro 120.000,00. (8) L'*entry bonus* è determinato come segue: 5% delle commissioni complessive annue incassate dalla SIM per i mandati EGA; 5% delle commissioni complessive annue incassate dalla SIM per i mandati di Nomad per operazioni di IPO che la Società sottoscriverà nei primi dodici mesi dalla data di assunzione.

MiT Sim S.p.A.
Corso Venezia 16
20121 Milano - Italy
t. +39 02 873 990 69 ra.
f. +39 02 873 990 81
www.mitsim.it
Codice fiscale e Partita IVA: 10697450962
REA : MI 2551063

GENDER PAY ANALYSIS

ESERCIZIO 2022

Ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 del 27 novembre 2019 (cd. "IFD") e come previsto dalle Linee guida EBA/GL/2021/13 che declinano gli orientamenti su sane politiche di remunerazione applicabili alle SIM di classe 2, MIT SIM è tenuta ad esaminare il quadro complessivo delle risultanze delle politiche di remunerazione ed incentivazione attuate, allo scopo di riscontrare la coerenza delle medesime con le previsioni normative sopra richiamate, nonché il raggiungimento degli obiettivi in materia di *gender neutrality* eventualmente assunti.

Ciò premesso, si ricorda che:

- in data 28 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di MIT SIM aveva deliberato l'adozione della "*Politica in materia di diversità nella selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione*", definendo gli obiettivi minimi, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, che, nel tempo, la Società intendeva perseguire; in tale ambito veniva espressamente previsto che almeno il 30% del numero totale degli Amministratori eletti dagli azionisti dovesse appartenere al genere meno rappresentato;

- in data 27 aprile 2022, l'Assemblea ordinaria di MIT SIM aveva approvato la proposta di revisione della "*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*" applicabile all'esercizio 2022 nei termini e secondo le modalità ivi descritte;

- in data 28 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione deliberava l'assegnazione di n. 380.000 "*Warrant MIT SIM 2022-2024*" come segue:

    - al Presidente, Dr.ssa Corinna zur NEDDEN, n° 75.090 Warrant;
    - all'Amministratore Delegato, Dr. Gabriele VILLA, n° 75.090 Warrant;
    - al Consigliere responsabile per la supervisione e il coordinamento delle attività commerciali, Dr. Giovanni NATALI, n° 75.090 Warrant;
    - al Responsabile della Sala Trading, Dr. Gianni EUSEBIO, n° 75.090 Warrant;
    - al Responsabile Euronext Growth Advisor e Consigliere, Dr.ssa Francesca MARTINO, n° 34.131 Warrant;
    - al Responsabile Compliance e Risk Management, Dr. Marco ALUIGI, n° 45.509 Warrant.

  Tale assegnazione avveniva in esecuzione della delibera assunta dall'Assemblea degli Azionisti in data 26 novembre 2021 e si poneva in continuità con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, in relazione ai "*Warrant MIT SIM 2020-2023*" (nel frattempo scaduti).

Ai fini della presente analisi, si rammenta, inoltre, che, nel corso del 2022, sono intervenuti i seguenti fatti di rilievo, riassunti in ordine cronologico:

- per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione, il rinnovo del medesimo, deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 27 aprile 2022, che ha visto la riconferma di tutti i precedenti Amministratori, ad eccezione della dott. ssa Rita Paola Petrelli, alla quale è subentrata la dott. ssa Francesca Martino;

- per ciò che riguarda il personale dipendente della SIM, l'assunzione, intervenuta a dicembre 2022, di una risorsa in apprendistato (la dott. ssa Giulia Corsi), con il ruolo di *business analyst*, nell'ambito della Funzione EGA, a riporto diretto della Responsabile della medesima, la dott. ssa Francesca Martino;

Alla luce di quanto sopra ed ai fini della presente nota, si conferma, quindi, che:

- il Consiglio di Amministrazione risulta attualmente composto da n. 9 Consiglieri, dei quali n. 5 di genere femminile e n. 4 di genere maschile; ne consegue, pertanto, che il summenzionato requisito inerente l'articolazione del Consiglio di Amministrazione, ovverossia che almeno il 30% del numero totale degli Amministratori eletti debba appartenere al genere meno rappresentato, risulta pienamente soddisfatto;

- il personale in forza nel 2022 è risultato essere composto da n. 7 unità, delle quali n. 4 assunte con la qualifica di dirigente e n. 3 come quadro/impiegato; la distribuzione per genere, ha visto la presenza di n. 5 unità di genere maschile e di n. 2 unità di genere femminile[1].

Tutto ciò premesso, si è provveduto ad elaborare i dati riferiti ai compensi ed alle retribuzioni complessive, ottenendo la rappresentazione di cui alla pagina seguente.

[1] Si evidenzia che, nel corso del mese di marzo 2023, è stata assunta un'ulteriore risorsa, la dott. ssa Laura Pedrazzini, con il ruolo di Responsabile Amministrativo e la qualifica di quadro direttivo, per cui, alla data della presente nota, l'organico della Società risulta composto da n. 8 risorse, equamente distribuite tra dirigenti e quadri/impiegati (n. 5 unità di genere maschile e n. 3 unità di genere femminile).

GENDER PAY GAP ANALYSIS			CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				PERSONALE DIPENDENTE		
			Numero componenti	Consiglieri con deleghe/ esecutivI	Consiglieri indpendenti	Consiglieri	Numero dipendenti	Dirigenti	Quadri/ Impiegati
ANALISI COMPOSIZIONE	Composizione	Donne	5	1	2	2	2	1	1
		Uomini	4	2		2	5	3	2
		Totale	**9**	**3**	**2**	**4**	**7**	**4**	**3**
	Ripartizione %	Donne	55,56	33,33	100,00	50,00	28,57	25,00	33,33
		Uomini	44,44	66,67	-	50,00	71,43	75,00	66,67
	Scostamento % ripartizione	Donne	5,56	- 16,67	50,00	-	- 21,43	- 25,00	- 16,67
		Uomini	- 5,56	16,67	- 50,00	-	21,43	25,00	16,67
ANALISI COMPENSI E RETRIBUZIONI	Compensi e retribuzioni totali per genere	Donne	70.000,00	20.000,00	30.000,00	20.000,00	180.277,61	149.000,00	31.277,61
		Uomini	70.000,00	50.000,00		20.000,00	482.000,00	367.000,00	115.000,00
	Totale compensi e retribuzioni		**140.000,00**	**70.000,00**	**30.000,00**	**40.000,00**	**662.277,61**	**516.000,00**	**146.277,61**
	Compensi e retribuzioni medi per genere	Donne	14.000,00	20.000,00	15.000,00	20.000,00	90.138,81	149.000,00	31.277,61
		Uomini	17.500,00	25.000,00		20.000,00	96.400,00	122.333,33	57.500,00
	Media compensi e retribuzioni		**15.555,56**	**23.333,33**	**15.000,00**	**20.000,00**	**94.611,09**	**129.000,00**	**48.759,20**
	Scostamento % media compensi e retribuzioni	Donne	- 10,00	- 14,29	-	-	- 4,73	15,50	- 35,85
		Uomini	12,50	7,14	- 100,00	-	1,89	- 5,17	17,93

Ad esito dell'analisi di cui sopra, si può quindi concludere che per quanto attiene la composizione del Consiglio di Amministrazione, vi è una equa distribuzione di genere, elemento, questo, ulteriormente rafforzato dal riscontro dei profili professionali dei singoli Amministratori; tale valutazione trova anche conferma per quanto attiene i compensi dove, le lievi differenze osservate, hanno natura fisiologica e non sono connesse né dovute a differenti schemi retributivi (si ricorda, infatti, che i compensi stabiliti sono fissi e non dipendono dal genere, ma dal ruolo ricoperto).

Per quanto attiene, invece, il personale dipendente, si conferma che, anche nel corso dell'esercizio 2022, vi è stata una decisa prevalenza del genere maschile in termini di composizione, elemento, questo, che, però, non trova equivalente riscontro dal punto di vista retributivo, dove si può osservare che la media degli emolumenti riconosciuti, sia globalmente per genere sia per qualifica, risulta sostanzialmente allineata. Anche in questo caso, si osserva che le politiche di remunerazione adottate non penalizzano un genere rispetto ad un altro; in particolare, si osserva che gli schemi retributivi per figure equivalenti a livello dirigenziale, anche per quanto concerne le componenti variabili fino ad oggi definite, non mostrano elementi di differenziazione connessi a diversità di genere, ma tengono in considerazione solo ed esclusivamente la professionalità maturata, la rilevanza del ruolo ricoperto e gli obiettivi attribuiti.

Milano, 28 marzo 2023

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gabriele Villa